

### ③ ボランティアの採用と任期

ボランティア・スタッフの採用や任期についても基本的なルールを明確にする必要があるが、業務内容や状況によって柔軟な対応が重要であろう。

メンバーの固定化を避ける、あるいは世代交代を促すためには、新規メンバーを定期的に加入させることが必要である。メンバーが固定化すると、市民参加を目指すはずのボランティア導入が、特定の個人に機会が限定されているという印象を与えかねない。常に劇場・ホールが「開かれた」存在であり、新しいエネルギーを確保するためにも、固定化は避けるべきであろう。

ただし、実際の業務内容、業務量に対する適切な人数枠はある。必要以上のボランティア・メンバーを登録したところで、達成感を感じるだけの仕事の機会を与えられない状況では、せつかくの前向きな気持ちが不完全燃焼のままで終わってしまう。また現状では、ボランティアに登録をしているものの、実際に頻繁に活動できている人数は限られているという状況もある。

これらの課題に対応する策として任期を設けることも考えられるが、特に研修や講習を必要とする業務内容では、任期1～2年ではあまり現実的ではない。例えば3～5年の任期を設け、更新可能とすることで、登録してみたものの実際にはあまり参加できない環境にあるメンバーは辞任を申し出る機会を与えられ、一方で熱意が持続しているメンバーに関してはその意志を確認することもできる。その段階で、減少した人数分だけを定期的に補填するという形が考えられよう。

「たんば田園交響ホール」の「レディース21」は、2年ごとの更新可能な任期を設けているだけでなく、チームの活動そのものについて「10年の経験をへた2000年には独立した企画集団になる」ことを目指している。活動期間を限定し、将来的な目標を設定することで、緊張感が持続される部分もあるように思われる。

また、サポート・スタッフのボランティアについては、米国の事例で見られるように、オモテ方、物品販売、ワークショップ等の手伝い、資料整理、情報センターの案内など、希望する業務内容や時間帯ごとの登録をし、各々が無理のない活動をすることで、継続的な活動につなげたいものである。

### ④ 研修制度のあり方

ボランティアに対する研修としては、ウラ方業務などに関する技術的な研修が最も広く行われており、企画・制作系のボランティアについては、特別な研修を行っている事例はみられなかった。アンケート調査からも、研修や講座に対する要望が高いという結果が出ており、新規に採用した時点だけでなく、高度化する要求に対する継続的な研修・講座の内容や方法について検討される必要がある。

技術的な講習で難しいのは、メンバー各人が習得する技術の格差と、常に新しい技術習得を求める個人の向上心であろう。研修という制度としては、可能な限り定期的かつ段階的なプログラムが求められるところであるが、一部の事例ですでに